



“Discriminación laboral, nuevos paradigmas”

Fallo: Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora De Loreto – Despido- Corte Suprema de Justicia de la Nación

Carrera: Abogacía

Alumna: Fernández, María Luz

Legajo: ABG09073

DNI: 41.410.354

Tutor: Bustos, Carlos Isidro

Opción de trabajo: Modelo de caso

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Año: 2021

Sumario: I. Introducción. - II.-Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. - III.- Ratio decidendi o argumentos en los que se basó el Tribunal. - IV.- Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales. - V.- Posición de la autora tomada con respecto al caso. - VI. Conclusión. VIII. Referencias bibliográficas

I. INTRODUCCION

Atento al avance cultural que existe, el cual cambia vertiginosamente debido a diversos aspectos y sucesos que hacen a la sociedad migrar de pensamientos, y en el cual los paradigmas van conmutando, la justicia se ha ido adaptando para poder hacer frente a las problemáticas que se presentan cuando se ven vulnerados los derechos humanos.

Es así que la Corte Suprema, con todas las herramientas legales que posee y teniendo en cuenta el contexto social en el que vivimos, ha sido muy novedosa en su pronunciamiento de fecha 10 de junio de 2021 en la causa “Camino Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora De Loreto – Despido” cuya sentencia se encuentra firme. Aquí la discriminación ha tenido un punto de inflexión, debido a que se ha dictado una sentencia razonable en garantía de los derechos humanos como lo son la igualdad de trato y no discriminación. Se ha fallado en una causa de suma relevancia en virtud de los hechos en cuestión, ajustándose a lo enunciado en la Ley de Actos Discriminatorios dado a que esta deja abierta la posibilidad de encuadrar el despido de una preceptora del Instituto demandado en virtud de una relación que mantenía con un exalumno. Así lo ha sostenido la Corte en la problemática planteada en la causa de comentario la cual no dispone de antecedentes sino que los que existen se basan en discriminación por motivos gremiales, por embarazo, por matrimonio, entre otros y no por preferencias personales o relaciones amorosas dando lugar este cuerpo normativo a que no se perpetúe la ignominia.

Por otra parte, se ha fallado en consonancia de las bases asentadas por este mismo tribunal, el cual ha concluido que se entenderá como discriminatorio aquel despido basado en motivos que hacen a la vida privada del trabajador y además, imponiendo la carga probatoria al empleador dado a que es quien tiene las herramientas para hacerlo, todo ello debido a lo dificultoso que resulta acreditar un hecho como el de mención.

Por todo lo expuesto, encontramos que existen límites en el ámbito laboral, a las facultades que brinda la Ley de Contrato de Trabajo a los empleadores, en la subordinación de los trabajadores y en el trato hacia estos últimos, cuando se halla

ofendida la dignidad humana y más aun con la realidad que atravesamos en donde luego de varios procesos y debido al avance cultural ya mencionado, se ha logrado construir un sistema que coloca como fundamental a los derechos de la persona humana y que deben ser respetados sin discusión alguna.

II. ASPECTOS PROCESALES

a.- Premisa fáctica

La señora Caminos Graciela Edith inicia formal demanda laboral en contra del Colegio Nuestra Señora de Loreto, invocando “despido discriminatorio” en los términos del art. 1 de la ley 23.592. La actora, de profesión preceptora, cuyos servicios prestaba en dicho instituto, ubicado éste en la ciudad de Córdoba, inicia la demanda de despido por considerarlo discriminatorio y arbitrario, solicitando la nulidad del mismo y la reincorporación a sus tareas laborales. Asimismo, expone que la desvinculación surge en el año 2009 a raíz de su presencia en un programa de televisión llamado “Operación Triunfo” en el cual se deja al descubierto su relación sentimental con un exalumno del mencionado colegio, siendo este último veinticinco años menor que ella. Dice, además, que ello vulnera su derecho a ejercer su libertad de elección y de expresarse, consiguientemente el de exposición pública.

Frente a esto, el colegio demandado alega que el despido no se trató de un acto discriminatorio, niega todos y cada uno de los hechos que expone la actora, especialmente que la desvinculación haya sido motivo de su aparición en el programa televisivo mencionado ut supra y manifiesta que la misma obedeció a una combinación de motivos. En primer lugar, explica que decidió rescindir el contrato laboral ya que tenía la facultad de hacerlo conforme a que la Ley de Contrato de Trabajo así lo prevé, por otro lado sostiene que a la actora se le había advertido en reiteradas ocasiones y desde hace tiempo sobre su relación con el alumnado, el cual no guardaba el nivel de “asimetría” requerido, ello en virtud de sus salidas con los mismos, su vestimenta, y la omisión de llevar los casos de alumnos al gabinete psicopedagógico manteniendo con ellos una relación de “pares” en lugar de actuar bajo su rol de autoridad. Ante esta situación se le propuso a la preceptora una nueva modalidad de trabajo, en la cual debería realizar tareas administrativas sin mantener contacto con los alumnos a lo que la misma se negó, cuyo motivo deja por sentado la intención de la escuela sobre la continuidad de la trabajadora

en la misma. Con respecto a esto último, la Sra. Caminos manifiesta que fue ese el obrar de su empleador que pretendía descartar la existencia de tratos discriminatorios fundado en su ánimo de mantener la relación laboral, encubriendo de esta manera el despido discriminatorio.

Por último, el colegio demandado sostiene que la Sra. Caminos ya no era idónea para continuar con sus servicios puesto que desobedeció las directivas de su empleador y tampoco se comprometió a mejorar el trato con los inferiores, asimismo, si bien su exposición en el programa de televisión no fue el causante de la rescisión del contrato, esto provocó una honda preocupación en la comunidad escolar, que dio lugar a quejas y afectó directamente a la imagen de la institución. Por todo lo expuesto, culmina la relación laboral en virtud de la notificación del despido sin causa entablado por la demandada a través de Carta documento.

b.- Historia procesal

El litigio en cuestión, tiene su origen en un juzgado de conciliación laboral de la ciudad de Córdoba, en virtud de la demanda iniciada por la Sra. Caminos Graciela Edith en contra del Colegio Nuestra Sra. de Loreto solicitando la nulidad de la extinción del vínculo laboral. Esta primera sentencia N°200 es emitida por la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, quien rechaza la demanda entablada por la preceptora por entender que no existían en el caso tratos discriminatorios. Disconforme con tal decisión, la actora interpone recurso extraordinario federal, el cual fue contestado y denegado por el Tribunal Superior de Justicia de la ciudad de Córdoba, dando lugar finalmente a la queja planteada ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

c.- Decisión del tribunal

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia se adhiere a lo dictaminado por el Procurador Fiscal haciendo lugar a la queja, al recurso extraordinario y revocando la sentencia apelada. Todo ello por concluir que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

III. RATIO DECIDENDI

A su turno la Corte Suprema de Justicia de la Nación decide por unanimidad, con voto conjunto de Juan Carlos Maqueda, Ricardo Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco y Horacio Rosatti, por un lado, y voto concurrente de Carlos Fernando Rosenkrantz, por el otro, adherirse a la postura planteada por el Procurador Fiscal haciendo lugar a la queja y fallando a favor de la actora. En tal sentido, este último difiere con el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, en cuanto este omitió dar respuestas a los agravios de la Sra. Caminos toda vez que justifica el despido en razón de la oferta efectuada hacia ella sobre la conservación de la relación laboral. Asimismo el procurador, realiza un juicio de valor en relación a la postura del Tribunal Superior de Justicia cuando plantea que para considerarse un acto como discriminatorio en virtud de la ley 23.592, la violación de los derechos y garantías debe darse en un ámbito donde pueda compararse la situación de unos –los excluidos- respecto de otros –aquellos a quienes se concede o reconoce un derecho- sosteniendo que la actora no había demostrado que a sus compañeros de trabajo en igualdad de circunstancias se les hubiere permitido ejercer el derecho que alega vulnerado, siendo esto una interpretación irrazonable de la ley 23.592. Asimismo, sostiene el Procurador que se le impuso a la actora demostrar que a otro profesor se le tolero mantener una relación sentimental con un exalumno con el que tuviera diferencia de edad, imponiéndole una “prueba diabólica”. Señala aquí, que el TSJ omitió ponderar que la Corte ha indicado que la regla interpretativa para decidir si en un caso existe trato discriminatorio, no consiste en realizar un examen comparativo referencial, sino si el trato tiene una justificación objetiva y razonable, basando dicho enunciado en el fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldeva S.R.L.”. Siguiendo esta línea, expone que además se hizo caso omiso de los entandares probatorios en la materia, siendo que la Corte Suprema ha señalado que cuando se discute sobre medidas discriminatorias en el ámbito laboral, dada la notoria dificultad por la particularidad de estos casos, resultará suficiente con la acreditación de los hechos que prima facie, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, justificando tal posturas con los fallos “Pellicori”, 334:1387, y “Sisnero”, considerando 5°. Así las cosas, funda sus dichos en los Fallos:308:647, “Municipalidad de Laprida”, considerando 8°; el art. 16 de la Constitución Nacional y los

instrumentos de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad, además de los fallos “Pellicori” y “Varela”. De igual modo, cita al fallo Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) vs. Costa Rica, para justificar su postura en cuanto a que los aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, prima facie, acarrear consecuencias jurídicas en la relación del empleo.

Por su parte, el presidente de la Corte Dr. Carlos Fernando Rosenkantz, emite su voto apegándose a la jurisprudencia citada como lo son los fallos “Pellicori”, 334:1387, y “Varela”, 341:1106 y plantea que el tribunal a quo debió examinar si el despido pudo haberse producido como resultado de la aparición de la actora en el programa televisivo, el cual constituye un hecho a prima facie discriminatorio o si en su caso la demandada demostró que la desvinculación fue ajena a toda discriminación.

Por otro lado, el tribunal a quo expone que, de acuerdo al incumplimiento de la actora de sus obligaciones laborales y el consecuente despido, descarta la existencia de algún motivo discriminatorio, a lo que la Corte plantea que ello no implica desconocer la potestad del empleador de despedir sin causa, no obstante, dicha facultad reconoce límites en la ley 23.592 y, por lo tanto, no puede constituir un trato discriminatorio. Asimismo, aclara que el art. 1 de dicha ley no es taxativo en cuanto puede encuadrarse como acto discriminatorio cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo.

IV. ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS

A raíz de la problemática planteada en el fallo de comentario, debemos dilucidar en primer lugar de que se trata el concepto de igualdad, el cual se encuentra consagrado en el Art. 16 de nuestra Constitución Nacional y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos como lo son el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El principio de igualdad protege nuestra dignidad y nos garantiza a todos los habitantes los mismos derechos, los cuales son inherentes a la persona humana, estos son los llamados derechos personalísimos. Asimismo, es válido mencionar que en ciertos

momentos resulta conveniente diferenciar, separar, distinguir o destacar, entendiendo que no se debe castigar y/o premiar a todos por igual ya que caeríamos en la injusticia. Siguiendo esta línea, el Dr. Osvaldo Mario Samuel señala *“El equilibrio necesario para discernir la igualdad en el caso concreto la encontramos ligada al concepto de justicia; así se obtiene la equidad”* (*Discriminación Laboral, 2017, p. 15*). Por su parte la Corte se ha pronunciado en la causa *“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”* (24/09/2020) de manera muy novedosa en lo que respecta a la igualdad, considerando que el despido por matrimonio, se encuadra en la Ley de Contrato de Trabajo bajo el Título *“Trabajo de Mujeres”* sin embargo, sostiene aquí que también debe aplicarse el art. 181 de la mencionada ley cuando se trate de un hombre y así asegurar tal principio no solo a la mujer sino a ambos géneros. De igual modo se ha expedido en la causa *“Varela, José Gilberto e/ Disco S.A.s/ amparo sindical”* (04/09/2018), imponiendo que en tanto la norma lo permita, el juzgador debe optar por los resultados que protejan en mayor medida a la persona humana sin distinciones.

Por otra parte, el concepto de discriminación se encuentra delimitado en el art. 1 de la Ley 23.592 sobre actos discriminatorios, pero cabe aclarar que este enunciado no es taxativo y permite que múltiples situaciones sean entendidas como discriminatorias conforme lo han demostrado la doctrina y los antecedentes jurisprudenciales. La Dra. Estela Milagros Ferreirós comenta en su Tesis de *“Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales”* (2011) la definición de discriminación que emite el Diccionario de la Real Academia Española refiriéndose por esta a la acción de separar, distinguir y diferenciar una cosa de otra, aquí la mencionada autora entiende que dicho significado equivale a decir que el acto de discriminar no es ni bueno ni malo, sino que es válido tratar diferente a los que son diferentes. Sin embargo, no se ajusta a cualquier trato desigual, en realidad lo que sí se torna como reprochable es lo que llama *“discriminación hostil”*, resumiendo esta última como un trato diferencial, perjudicial y lesivo hacia la persona. En este punto se adhiere el Dr. Julio Armando Grisolia y señala que *“no toda discriminación es cuestionable, sino solo la irrazonable, entendiéndose por tal aquella que resulte persecutoria y hostil”* (*Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017, p. 2062*). Por su parte, el Dr. Héctor Karpiuk, indica que lo que la ley y la sociedad repudian es lo que Ferreirós define como *“discriminación hostil”*, entendida como toda distinción arbitraria que vulnere el derecho de igualdad que nos otorga el art. 16 de nuestra Constitución. Finalmente, concluye que tal discriminación

viola derechos personalísimos y humanos que no solo están garantizados por la Carta Magna sino también por convenciones internacionales. (*Discriminación y Despido en el Ámbito Laboral, 2011*)

A fin de volcar dichos conceptos en el marco de la relación laboral, resulta fundamental tener presente los principios que rigen este derecho. Dos de ellos y que más nos interesan en esta cuestión son el principio protectorio y el de no discriminación e igualdad de trato que se han definido ut supra. El primero nos dice Grisolia (2019), está presente para equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, emitiendo directivas para el legislador, por un lado, el cual debe hacer cumplir el art. 14 bis de nuestra Constitución, y por el otro para el juez, que es quien debe interpretar la ley en conformidad a tales principios. Cabe aclarar que se intenta proteger a la parte más “débil” en la relación laboral, en este caso el trabajador dependiente, pero ello no quita que el empleador posea libertad de contratación y además que pueda despedir sin justa causa en virtud del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, aquí se plantea la Corte y nos dice en el fallo de comentario que el límite a dicha facultad de la que disponen los empleadores se encuentra en la ley 23.592 cuando hablamos de discriminación. De igual modo ha manifestado en el fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo (07/12/2010)” en el cual se declara discriminatorio el despido de un grupo de trabajadores en su intento de formar un sindicato, que resulta aplicable la ley 23.592 y que ésta se impone ante la libertad de contratar. Bajo estas circunstancias Grisolia (2017) sostiene que la discriminación puede presentarse antes del comienzo del contrato en donde hay una zona gris la cual no posee regulación alguna y durante toda su vigencia que tiene sus límites en la mencionada norma. Entonces, la discriminación laboral es entendida como una acción u omisión arbitraria dirigida hacia el trabajador, que es segregado de manera hostil con el objetivo de suprimirle igualdad de oportunidades (*Osvlado Mario Samuel, Discriminación Laboral, 2017*). El citado autor enuncia que esto se manifiesta habitualmente de manera vertical, en una relación de poder donde el empresario siempre está al mando y ejerce dicha facultad de manera abusiva, a la cual el obrero obedece por miedo a sufrir sanciones. Por otra parte, el Dr. Julio Armando Grisolia nos dice:

“En el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación es ilegal cuando el tratamiento diferenciado sea, además, injusto. Ello ocurre, por ejemplo, cuando se base

en características personales o estado, tal como el sexo o la raza, por citar solo algunos” (Julio Armando Grisolia, *Manual de Derecho Laboral 2019*, p. 76)

En lo que respecta a la prueba de estos casos, es claro que existe una problemática cuando se trata de despido discriminatorio debido a la complejidad de demostrar estos actos ofensivos y denigrantes. Por lo expuesto Grisolia afirma que debe aplicarse la carga dinámica de la prueba lo cual explica citando:

“En este sentido, Kiper —en criterio que comparto— ha sostenido que "teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional (la protección emana de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales con similar jerarquía), cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador. Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe" (Julio Armando Grisolia, 2019, p. 76).

Así, asegura el autor que la dificultad probatoria en estos casos puede salvarse con una buena interpretación de la normativa invocada. En este punto me remito a los antecedentes jurisprudenciales de la Corte Suprema de la Nación como lo son los fallos, “Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal” (15/11/2011)”, cuyo pronunciamiento es de suma relevancia ya que es utilizado como fundamento en las causas “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros acción de amparo” (20/05/2014) así como en el más reciente fallo “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo (08/04/2021). En el primero, nuestra Corte Suprema ha establecido el estándar probatorio para las causales de despido por discriminación y considera que debido a la honda dificultad de demostrar la causal invocada, resultará suficiente para la parte que alega la misma *“con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados resulten idóneos para inducir su existencia de este modo le corresponderá al demandado probar que la desvinculación no es motivo de dicha causal discriminatoria”*. El máximo tribunal entiende que la parte demandada, siendo esta el empleador, se encuentra siempre en mejores condiciones de probar que el motivo del despido no fue la discriminación en tanto cuenta con los elementos para hacerlo. Por su parte, quien alega un acto discriminatorio no está exento de demostrarlo en el proceso, sino que basta con acompañar indicios suficientes que intenten dilucidar si el móvil fue discriminatorio, concluyendo así que resulta aplicable la llamada carga dinámica de la prueba.

V. POSTURA DE LA AUTORA

A mi parecer la Corte Suprema de Justicia se ha expedido de manera justa en la causa “Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora De Loreto – Despido”, toda vez que ha dejado sin efecto los pronunciamientos anteriores que, desde mi punto de vista, habían pasado por alto detalles o cuestiones relevantes para la causa, debido a que están en juego derechos personalísimos como la igualdad y no discriminación, garantizados los mismos en nuestra Constitución pero además en diversos tratados internacionales que poseen mayor jerarquía que esta última.

Considero que el máximo tribunal ha interpretado la Ley 23.592 de manera favorable para la actora, pero al mismo tiempo garantizando el respeto por los derechos humanos como lo son la dignidad, la igualdad de trato y la no discriminación encuadrando la causa en el enunciado del art. 1 de la mencionada norma, el cual no es tajante en su definición de acto discriminatorio, sino más bien enunciativo. Así la Corte resolvió que se trató de un despido discriminatorio debido a la elección de pareja de la preceptora, cuya relación salió a la luz en un programa televisivo. Este fue el detonante para el colegio demandado que procedió a desvincular a la actora de sus tareas, hecho que ocurre inmediatamente después de su aparición en el programa de televisión, cuyo motivo deja en evidencia que la extinción de la relación laboral fue producto de ello. Estimo en este punto que existen otras presunciones en la causa que dejan al descubierto el despido por discriminación, como lo son las propuestas de cambio de tareas alejando a la trabajadora del contacto con alumnos para llevar a cabo otras de índole administrativa, en cuya actividad no se halla el núcleo de su profesión. Asimismo, pienso que estas situaciones se presentan con frecuencia en el contexto social que vivimos, pero aun con más tendencia hacia la mujer que es un sujeto vulnerable en la relación laboral. En estos tiempos está normalizado que los empleadores se inmiscuyan en la vida privada de los trabajadores debido a su posición de poder y esto lleva a que luego se generen motivos para despedir como por ejemplo las causales de matrimonio, religión, sexo etc. En esta fina línea me adhiero a lo dictaminado por la Corte cuando sostiene que cualquier causal de desvinculación será entendida por motivos discriminatorios cuando esta sea fundada en aspectos de su vida privada. Como dije existe una línea muy fina en este sentido, en donde el empleador posee la facultad de despedir conforme a la Ley de Contrato de Trabajo,

amparando las desvinculaciones en dicho cuerpo normativo pero que traen aparejadas y de modo oculto los motivos discriminatorios.

En lo que respecta a la prueba, el tribunal se apegó a los lineamientos de fallos anteriores en cuanto a materia probatoria para causas de índole discriminatoria, con los cuales entiendo que se ha logrado armonizar la construcción y valoración de la misma en tales procesos. Así comparto lo decidido por el máximo tribunal, en cuanto a que le concierne al empleador probar que el móvil del despido no fue discriminatorio por tener en sus manos elementos cruciales para hacerlo, por lo tanto, disiento con el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba al momento de valoración de la prueba, el cual falla en contra de la señora Caminos sosteniendo que esta última no pudo probar los hechos alegados por ella. En conclusión, la Corte en estos autos ha sentenciado en protección del derecho vulnerado de la actora y aplicando la carga dinámica de la prueba, imponiendo al empleador la tarea de demostrar en el proceso que el despido no ha sido producto de la relación que la actora mantenía con un exalumno del colegio demandado.

Por último, es válido destacar el trabajo de la Corte en el estudio del presente fallo debido a la dificultad probatoria que se halla en el tema, además resalto la impecable interpretación y aplicación de la ley 23.592, que llevaron finalmente a una sentencia razonable consolidando por consiguiente el respeto a los derechos humanos.

VI. CONCLUSIÓN

La Corte Suprema se ha pronunciado de manera muy novedosa en la presente causa, consagrando las garantías fundamentales otorgadas por la Constitución Nacional y Tratados de Derechos Humanos protegiendo a la persona humana y a sus derechos personalísimos. Ello se ha visto reflejado en la sentencia del máximo tribunal en cuanto sostiene que el despido ha sido discriminatorio debido a que el Instituto demandado no ha podido demostrar que el móvil no ha sido discriminatorio, y por lo tanto dando lugar a los hechos alegados por la actora, siendo todo esto posible gracias a los antecedentes jurisprudenciales complementarios a la legislación, y que han sido emitidos por este tribunal en materia probatoria de discriminación laboral.

Por este motivo, la Corte se ha puesto a la altura de las circunstancias interpretando la Ley de actos discriminatorios y conformando un nuevo paradigma en cuanto a lo que se entiende como despido discriminatorio, tomando como ya dije las bases asentadas por

aquel en materia de prueba, haciendo cesar una vez más la violación a los derechos humanos de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Doctrina:

-**Ferreirós Estela Milagros** (2011), Tesis Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales – Universidad Nacional de Tres de Febrero – Recuperado de: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Ferreiros.pdf>

-**Grisolia Julio Armando** (2017) Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2da edición, Tomo III, La Ley - Buenos Aires, Argentina

-**Grisolia Julio Armando** (2019) Manual de Derecho Laboral, Editorial Abeledo Perrot- Buenos Aires, Argentina

-**Karpiuk Héctor Horacio** (2011) Discriminación y Despido en el ámbito Laboral, Editorial David Grinberg – Buenos Aires, Argentina

-**Osvaldo Mario Samuel** (2017) Discriminación Laboral, Editorial Astrea - Buenos Aires, Argentina

Jurisprudencia:

-“Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (07/12/2010)
Publicado: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinkSJSP.html?idDocumento=6917541&cache=1636931602779>

-“Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (08/04/2021)
Publicado:
Publicado: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=765068&cache=1636932164044>

-“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (15/11/2011)
Publicado: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinkSJSP.html?idDocumento=111162&cache=1636931858738>

-“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (24/09/2020)”
Publicado: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinkSJSP.html?idDocumento=7607211&cache=1636931596191>

-“Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otra acción de amparo” (20/05/2014)

Publicado:<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLink.sJSP.html?idDocumento=7113781&cache=1636932038064>

-“Varela, José Gilberto e/ Disco S.A. s/ amparo sindical” (04/09/2018)

Publicado:<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLink.sJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1636932091108>

Legislación:

-Constitución de la Nación Argentina

-Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969)

-Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)

-Ley N°23.592 sobre Actos Discriminatorios

-Ley de Contrato de Trabajo N°20.744

-Pacto de San José de Costa Rica, Ley 23.054 (1984)